Het behouden van buitenlandse studenten voor de Nederlandse arbeidsmarkt, een vergelijkende analyse van beleidsplannen en initiatieven in vier Europese landen: Duitsland, Denemarken, Zweden en Finland



"Bindingsangst, Hè? Daar help ik je wel van af"

(Peter van Straaten, 30 November 2012)

Hans de Wit, Lector Internationalisering van het Hoger Onderwijs, Hogeschool van Amsterdam en Directeur Centre for Higher Education Internationalisation (CHEI), Università Cattolica Sacro Cuore, Milaan, Italië.

Nannette Ripmeester, Oprichter en Directeur van 'Expertise in Labour Moblity', Rotterdam, en Director Client Services Europe voor I-Graduate, Londen, Verenigd Koninkrijk.

Een onderzoek in opdracht van Agentschap NL
December 2012

Inleiding

Hoewel de toenemende werkloosheid onder jongeren in Europa, waaronder ook die van hoger opgeleiden jongeren, als gevolg van de financiële, economische en eurocrises van de afgelopen jaren het omgekeerde zou kunnen doen vermoeden, is er een breed gedeelde vrees voor een tekort aan en concurrentie om hoogopgeleide mensen in een mondiale economie die steeds meer om kennis draait. Dit tekort doet zich met name, maar niet uitsluitend, gelden in de traditionele economieën van Europa, Noord-Amerika, Japan en Australië. Landen waar een combinatie van vergrijzing, verminderde belangstelling voor de harde wetenschappen onder jongeren en groeiende behoefte aan hoger opgeleiden in met name die sectoren, nu reeds en in de komende jaren in toenemende mate een tekort zich laat aanzien. Het McKinsey Center for Employment spreekt in dit verband in een rapport van 10 december 2012 over een *"mismatch between jobs and graduates".* Volgens deze studie is er bij een wereldwijde werkloosheid van 75 miljoen jongeren sprake van 39% van de werkgevers die moeite hebben met het opvullen van vacatures voor hoogopgeleide personen. (New York Times, December 8, 2012) Het werven en behouden van internationale studenten na afronding van hun studie lijkt volgens veel studies een aantrekkelijk alternatief voor het werven van elders opgeleide kennismigranten om in de vacatures te voorzien.

Dit rapport vindt plaats in opdracht van Agentschap NL, met als doel een vergelijkende studie te maken gericht op invulling van de Kamerbrief van de Staatssecretaris van OCW van 16 mei 2012, waarin actie aangekondigd wordt op het vergroten van de binding van buitenlandse studenten aan de Nederlandse economie. Dit rapport doet een vergelijkende studie van beleid en praktijk naar stay-rates in vier landen: Duitsland, de belangrijkste Europese speler op de arbeidsmarkt en belangrijkste handelspartner van Nederland, en de Scandinavische landen: Denemarken, Zweden en Finland, welke vergelijkbare omvang en ontwikkelingen kennen als Nederland. Het is erop gericht om op basis van de bovenstaande analyse van factoren, obstakels en mogelijkheden, handvaten aan te reiken om de stay-rate van internationale studenten te verhogen. En om inzicht te geven in beleid en door praktijkvoorbeelden op dit punt in de genoemde landen bij te kunnen dragen aan de vergroting van het aantal internationale studenten dat nu hun studie in Nederland blijft wonen en werken.

De context

De OECD stelt dat:

"*Over the next couple of decades nothing will impact on (member) economies more profoundly than demographic trends, and chief among them, ageing"* (Cotis, op citaat Hawthorne, 420).

Dit vereist toenemende immigratie bij onvoldoende nationale en lokale capaciteit, maar in afwijking van de immigratiebehoeftes van de naoorlogse wederopbouw periode, namelijk niet- tot laagopgeleide migranten, ontstaat er een overschot aan deze categorie en is er een tekort en daarmee immigratiebehoefte aan hoger opgeleide migranten. De genoemde landen concurreren daarbij niet alleen tussen elkaar maar ook in toenemende mate met de nieuwe economieën, de BRICs en in de toekomst ook de tweede groep, landen als Turkije en Indonesië, die voor de verdere ontwikkeling van hun landen ook meer vraag naar hoogopgeleide personen krijgen en zowel emigratie van deze doelgroep tegengaan en geëmigreerde hoogopgeleiden landgenoten actief stimuleren terug te keren.

Veel landen hebben het de afgelopen decennia aantrekkelijker gemaakt om hoger opgeleide migranten toe te laten, waar ze de grenzen voor laagopgeleide immigranten verscherpen.

De ervaringen in Canada (zie kader), die zich ook elders de afgelopen decennia hebben gemanifesteerd: moeilijkheden voor hoogopgeleide immigranten voor toegang tot de arbeidsmarkt, maken dat het werven en behouden van internationale studenten na afronding van hun studie, een aantrekkelijk alternatief vormen:

"International students have come into the spotlight as an attractive group of prospective skilled immigrants." (Sykes, 2012, 8)

Canada

Een goed voorbeeld is Canada. Daar zijn de afgelopen jaren veel hoogopgeleide immigranten toegelaten met als resultaat dat zij nu in sterke mate beroepen als IT-deskundigen, ingenieurs, architecten, medici en accountants domineren.

De keerzijde van deze focus op toename van immigratie van hoogopgeleide personen is dat dit niet voldoende heeft geleid tot een groei van de werkgelegenheid van deze migranten:

"By the early 2000s, skilled class entering immigrants (to Canada) were actually more likely to enter low-income and be in chronic low income than their family class counterparts, and the small advantage that the university educated entering immigrants had over, say, the high school educated in the early 1990s had largely disappeared by 2000, as the number of highly educated rose. What did change was the face of the chronically poor immigrant: by the late 1990s one-half were in the skilled economic class, and 41% had degrees (up from 13% in the early 1990s)." (Pico, Feng & Coumobe, 2007 op citaat Hawthorne, 420)

Dit had en heeft vooral te maken met weerstand en onbegrip bij werkgevers aangaande de kwaliteit en opleidingsniveaus van deze migranten en door gebrek aan kennis van migranten hoe zich te presenteren, zoals onder meer blijkt uit het feit dat hoger opgeleide migranten uit de Verenigde Staten, Noord-West Europa, het Verenigde Koninkrijk, Ierland, Australië, Nieuw Zeeland en Zuid Afrika over het algemeen wel succesvol waren en zijn bij het toetreden tot de Canadese arbeidsmarkt, terwijl de migranten uit Azië aanzienlijk minder succesvol waren en zijn. Het betreft hier zowel hoger opgeleide vluchtelingen als migranten die aangetrokken door het uitnodigend beleid van de Canadese overheid naar dit and zijn gegaan, zonder direct arbeidsaanbod.

De federale overheid en provinciale staten van Canada zijn dan ook in samenwerking met de beroepsorganisaties actief bezig om een betere match te realiseren tussen vraag en aanbod, onder andere door meer en beter inzicht te geven in de kwaliteit en het niveau van de opleidingen die de migranten in hun moederland hebben gevolgd. De ervaringen daarmee in Ontario opgedaan zijn dusdanig positief dat dit ook in andere staten wordt nagevolgd, een best practice die ook voor Nederland nuttig kan zijn, om te vermijden dat dergelijke immigranten uiteindelijk in banen als taxichauffeurs en in de middenstand terecht komen. (zie bijvoorbeeld de activiteiten van *World Education Services* in Ontario, www.wes.org)

De Canadese overheid richt zich steeds meer op het aantrekken van internationale studenten als basis van kennisimmigratie. Waar sinds 2008 slechts 7.000 internationale studenten na afloop van hun studie in Canada zijn gebleven, streeft men voor de komende 10 jaar naar 200.000 internationale studenten die blijven.

Internationale studenten, een overzicht

Het aantal studenten dat een studie buiten het eigen land volgt, is de afgelopen decennia sterk gegroeid. In de afgelopen 40 jaar is hun aantal gegroeid van 250.000 in 1965, tot een geschat aantal van 4.1 miljoen nu (OECD, 2012, 362). Deze groei gaat gelijk op met de groei van het totaal aantal studenten wereldwijd. De Verenigde Staten en Europa, ondanks toenemende competitie van andere regio's, blijven de dominante ontvangers van internationale studenten wereldwijd.

Europa is met net iets boven de 50% de afgelopen tien jaar de meest populaire bestemming voor internationale studenten geworden: in 2006/07 studeerden 1.5 miljoen internationale studenten in 32 Europese landen,een verdubbeling met de tien jaar daarvoor, en 6.9% van de totale studentenpopulatie en 50.9% van het aantal internationale studenten in de wereld. Daarbij moet worden aangetekend dat 2/3 daarvan in drie landen is geconcentreerd: Het Verenigd Koninkrijk, Duitsland en Frankrijk. Bovendien komt 46.7% van binnen Europa, hoewel het aantal niet-Europeanen sneller toeneemt dan die van binnen de regio. En 673.000 Europese studenten studeerden in dat jaar buiten hun land, hetgeen Europa een netto exporteur van hoger onderwijs maakt: op elke 1000 studenten in Europa zijn er 33 die in het buitenland studeren.

Factoren als actieve werving van internationale studenten, collegegeld maatregelen en beurzenprogramma's, vaak in combinatie, hebben sterk bijgedragen aan de groei van het aantal internationale studenten in Europa, met name in de landen van studie in dit rapport.

"By the beginning of the new millennium, some of the differences related to tuition practices that had existed between the UK and such places as the Netherlands, some Scandinavian countries, Germany and France, began to fade. Yet, while several European countries – including Denmark, the Netherlands, Sweden, and Finland – have or will soon introduce full-cost fees for non-EU/EEA students, the rationale behind this trend is very different from that of the UK. The main drive in these four countries has not been income generation but rather the attempt to ease the financial burden on domestic taxpayers and to ultimately 'attract' better quality students from abroad. (De Wit et all, 2012, 4)

Zoals verderop wordt aangegeven vindt dat aantrekken van talenten vooral plaats middels gerichte beurzenprogramma's. Immers deze programma's geven een overheid de kans om (gedeeltelijk) te sturen op wie ze toelaten tot hun hoger onderwijssysteem.

Overeenkomsten en verschillen in internationale Studenten

Hieronder wordt een overzicht gegeven van overeenkomsten en verschillen in internationale studenten tussen Nederland en de andere vier landen.

Internationale studenten:

LAND	Aantal internationale studenten	Percentage van alle studenten
Denemarken	20.851	9.0%
Duitsland	258.513	11.3%
Finland	10.066	3.3%
Zweden	42.769	10.3%

Nederland	37.815	6.4%

Bron: De Wit et all, 2012, 5: cijfers 2006/2007

Het aantal internationale studenten neemt in alle vier landen toe. Finland blijft zowel in absolute cijfers als in percentage achter bij de andere landen, Nederland komt percentueel dichterbij Zweden en Denemarken, maar kent nog een achterstand.

Land van herkomst

Een groot verschil tussen Nederland en de andere landen is dat volgens de OECD (2012, 382) 51.6% van de internationale studenten in Nederland uit buurlanden komt, tegen 15.3% in Duitsland, 19.5% in Zweden, 20.6% in Finland en 36.9% in Denemarken.

Taal

Taal is volgens de OECD een belangrijke factor:

"*Countries whose language is widely spoken and read such as English, French, German, Russian and Spanish, are therefore leading destinations of foreign students, both in absolute and relative terms."(ibid*, 363)

Denemarken, Nederland, Zweden en Finland compenseren dat nadeel door een ruim aanbod van Engelstalig onderwijs. Het zijn de vier niet-Engelstalige landen met het grootste aanbod van Engelstalig onderwijs. (ibid, 365) Het nadeel daarvan is wel dat het de integratie in de nationale taal en cultuur beperkt.

Studiekeuze

Belangrijk is ook te kijken naar de studies die deze internationale studenten volgen, als een belangrijke factor in relatie tot de perspectieven van afgestudeerden op die arbeidsmarkt.

In Zweden studeert, volgens OECD cijfers uit 2012, 34.5% in een technische opleiding en 17.2% in de beta wetenschappen; in Finland is dat 31.7% en 11.2%; in Duitsland 21.6% en 16.3%; en in Denemarken 19.3% en 10.3%, terwijl in Nederland dat maar 3.9% en 3.4% is. In Nederland studeert bijna de helft van de internationale studenten, 49.2%, sociale wetenschappen/economie/rechten. (OECD, 2012, 375) Cijfers van Nuffic onderschrijven dit beeld voor Nederland, waarbij aangetekend dat met name op bachelor niveau de nadruk ligt op sociale wetenschappen en economie.

Er is nog weinig onderzoek naar dit verschil gedaan. Mogelijke verklaringen zijn:

- een betere reputatie en meer bekendheid van de andere landen op het gebied van dit soort opleidingen in het buitenland
- meer aandacht voor beroepsgerichte studies en voor wat betreft de Duitse Fachhochschulen (het Duitse HBO) nauwere samenwerking met het beroepsveld (maar dit geldt weer niet voor de Scandinavische landen),
- meer gericht aanbod op master niveau (zie hieronder), en
- een meer gericht beurzen- en wervingsbeleid toegespitst op deze studies.

Niveau en soort onderwijs

Er zijn weinig harde gegevens beschikbaar ter vergelijking van het niveau en soort onderwijs in de vier landen in vergelijking met Nederland. In Duitsland studeert ongeveer 38% op Fachhochschulen, tegen 51% in Nederland in het HBO.

Bijna driekwart van de internationale studenten in Nederland studeert op bachelor niveau (Nuffic, 2012). Voor de drie Scandinavische landen, die ook een binair systeem kennen, zijn die gegevens niet bekend, maar lijkt er een sterkere concentratie op universiteiten en master niveau te zijn. Wel is er net als in Nederland in deze landen en breder in de OECD sprake van een sterkere groei van internationale studenten op master en PhD niveau.

Het beeld van een grotere spreiding van studenten naar HBO en WO en bachelor en master in Duitsland en Nederland dan in de Scandinavische landen hoeft niet noodzakelijk negatieve gevolgen te hebben. Een langer verblijf op bachelor niveau en op een HBO-instelling verhoogt de kans op integratie, door de stageverplichting ontstaat meer ervaring met het Nederlandse beroepenveld, en daardoor meer kans op doorstroming naar master studie en werk.

Juist in de 3 Scandinavische landen is de link van onderwijs naar de *world of work* een voor internationale studenten moeilijk te nemen hindernis. Onderzoek van i-graduate onder 209,422 internationale studenten in 16 landen laat een gemiddeld percentage van 29% zien van internationale studenten die niet tevreden zijn met hun "employability" op basis van het onderwijs wat zij in hun gastland genoten hebben. (International Student Barometer, entry wave academic year 2011/12, i-graduate, UK) Voor Zweden is dit percentage met 35.2% aanzienlijk hoger. (Ripmeester, *What attracts and retains international talent to Sweden*, 6 juli 2012, Almedalen week 2012, Visby, Zweden)

Overige factoren

Factoren die een rol spelen in de ontwikkeling van de mobiliteit van internationale studenten, zijn: de ontwikkeling van ***transnationaal of grensoverschrijdend onderwijs***, die studenten uit zendende landen de kans biedt om buitenlands onderwijs in eigen land te volgen, en de r***eputatie*** van het hoger onderwijs (de internationale universiteitsranglijsten), waarin de Scandinavische, Duitse en Nederlandse universiteiten weliswaar goed scoren maar niet tot de absolute top behoren. (De Wit, 2012, 437-438)

Transnationaal onderwijs (branch campuses, franchise en validatie operaties) speelt geen grote rol in Europa en met name niet in Finland, Zweden en Nederland, en heeft een beperkte aanwezigheid in Denemarken en in Duitsland, welk land recentelijk wel een actief exportbeleid op het gebied van transnationaal onderwijs kent.

"It is clear from the evidence gathered that CBHE in Europe as a whole is in its infancy. The 210 identified CBHE activities present a scattered and fragmented picture." (Brandenburg et all, 2013, forthcoming)

Reputatie is een toenemend aandachtspunt in alle landen, waarbij middels onder andere excellentie initiatieven wordt gestreefd naar grotere differentiatie in kwaliteit.

Een focus op werven van talenten

Waar internationale studenten in het verleden vooral werden gezien als een korte termijn inkomsten bron (collegegelden en kosten van levensonderhoud tijdens hun studie, met name in Australië,

Nieuw Zeeland, Verenigd Koninkrijk), is het accent in de werving van internationale studenten aan het verschuiven naar de lange termijn behoefte aan hoogopgeleide werknemers. Internationale studenten die willen komen studeren zijn nog steeds welkom, maar worden niet gesubsidieerd door de belastingbetalers van het land van studie (de introductie van kostendekkende collegegelden voor internationale studenten rond 1980 in Australië en het Verenigd Koninkrijk, in de afgelopen jaren nagevolgd door Nederland, Denemarken, Zweden, en ook elders overwogen). Binnen deze categorie worden wel beurzen en andere faciliteiten beschikbaar gesteld aan talenten, al of niet toegespitst op bepaalde opleidingen en disciplines (in het bijzonder de harde wetenschappen), waarvan men de verwachting heeft dat zij toekomstige werknemers kunnen zijn waar behoefte aan is. Dat lag ten grondslag aan de kennisbeurzen in Nederland, en ook aan het beurzenbeleid zoals in landen als Denemarken en Zweden wordt gehanteerd. Of zoals de Deense Minister van Wetenschappen Helge Sander het formuleerde:

"We feared that with free education also for students coming to Denmark from outside Europe, the Danish universities would risk being flooded by non-EU/EEA citizens and that this would put a massive strain on the state educational expenses (...) But although Denmark introduced tuition fees, we secured the opportunity of studying for free in Denmark for highly qualified students by introducing a scholarship scheme. Through the funding for this scheme, the Danish state can control expenses associated with educating foreign students in Denmark." (University World News no. 108, 24-1-2010)

Strevers en hoogvliegers

Een recente studie van World Education Services, '*Not All International Students are the Same: Understanding segments, mapping behaviour'* (WES, New York, 2012), onder international studenten die in de VS gaan studeren, wijst op het feit dat niet alle studenten dezelfde motivaties hebben. De studie maakt een onderscheidt tussen: Strivers [30%], Strugglers [21%], Explorers [25%] and Highfliers [24%].

***"Strivers** are the largest segment of the overall US-bound international student population. Almost two-thirds of this segment (63%) was employed full-time or part time during the application process, presumably because they need to support themselves.*

Among all segments, they are the most likely to select information on financial aid opportunities among their top three information needs (45%). Financial challenges do not deter these highly prepared students from pursuing their academic dreams: 67% plan to attend a top-tier US school.

***Strugglers** make up about one-fifth of all US-bound international students. They have limited financial resources and need additional preparation to do well in an American classroom: 40% of them plan to take an ESL programme in the future.*

They are also relatively less selective about where they obtain their education. Only 33% of them selected information about a school's reputation among their top three information needs. Strugglers were found to be particularly likely to use agent services such as essay, resumé or personal statement editing.

***Explorers** are very keen on studying abroad, but their interests are not exclusively academic. Compared to the other segments, they are the most interested in the personal and experiential aspects of studying in the United States, with 19% of this segment reporting that information on student services was in their top three information needs during the college search.*

Explorers are not fully prepared to tackle the academic challenges of the best American institutions and are the most likely to plan to attend a second-tier institution (33%). They are also the most likely to use the services of an education agent (24%).

***Highfliers** are academically well prepared students who have the means to attend more expensive programmes without expecting any financial aid from the institution. They seek a US higher education primarily for its prestige: almost half of the respondents in this segment (46%) reported that the school's reputation is among their top three information needs.*

Highfliers, along with Explorers, form the emerging segment driven by the expanding wealthy classes in countries like China and India." (Rahul Chouada, WES, University World News, no. 237, 2-9-2012)

Gegevens voor de Europese en Nederlandse context naar type student zijn er niet, maar de types zijn wel herkenbaar. Een focus op *Strivers* and *Highfliers* lijkt meer kans te bieden op een hogere stay-rate dan de twee andere segmenten, maar natuurlijk kan de ervaring zelf tot wijziging leiden in de perceptie en perspectieven van de internationale student. Het aantrekken van strevers en hoogvliegers kan bevorderd worden door meer aandacht in de werving te besteden aan de kwaliteit van het hoger onderwijs, de perspectieven op werk tijdens de studie en vooral na de studie, kennis van de economie en arbeidsmarkt, en – voor de strevers – een gericht beurzenbeleid. Daarbij moet wel aangetekend worden dat hoogvliegers eerder voor de top gaan en dus voor de top 50 hoger onderwijs instellingen in internationale rankings, en strevers in Nederland en de andere vier landen meer perspectief bieden.

Er blijft gezien het geringe percentage stay-rate nog veel te wensen over, er wordt onvoldoende gebruik gemaakt van het potentieel en de interesse van internationale studenten als kennismigranten, en er is een discrepantie tussen intenties en werkelijkheid betreffende binding en stay-rates van internationale studenten.

Zowel nationaal beleid, lokaal beleid van steden en regio's, beroepsorganisaties als instellingen van hoger onderwijs en afstemming van hun beleid is essentieel. In het bijzonder regionale en stedelijke concentraties van (internationale) kennis en economie zijn een belangrijke factor in de relatie internationale studenten - kennismigranten.

Voor- en nadelen focus op werving internationale studenten

Het aantal internationale studenten dat uiteindelijk in het land van studie blijft, de zogenaamde 'stay-rate', is voor OECD-landen gemiddeld 25%, en voor landen als Nederland (27%) en Duitsland (26%) licht daarboven. (Sykes, 2012, 10-11). Hawthorne (2008, 2010, 2012), OECD (2011) en anderen stellen dan ook dat internationale studenten niet een gegarandeerde oplossing zijn voor het gebrek aan hoogopgeleide personen. Desondanks blijft het zinvol en noodzakelijk om te bekijken hoe de stay-rate van internationale studenten verhoogd kan worden.

De voordelen van een focus op internationale studenten als bron voor toename van hoogopgeleide werknemers in verhouding tot een focus op kennismigranten zijn: ervaring met land, taal en cultuur van het land reeds opgedaan tijdens de studie, beter voorbereid op werkgelegenheidsopties in het land van studie, betere kennis van regels, obstakels en mogelijkheden, een opleiding die aansluit bij de praktijk van het land en het nationale beroepenveld, snellere en soepeler integratie. Zoals Hawthorne stelt:

"They confront few of the barriers experienced by foreign-trained professionals, in terms of host-country language ability, qualification recognition, or acculturation. Their productive lives will be longer, given their youth at point of enrolment. They present a palatable option for countries with ambivalent views on migration, in a context where demographic contraction is fuelling demand. (…) For many students, international education has become Stage 1 of a global career trajectory. Following graduation, they will address workforce undersupply and maldistribution, including the mismatch between the skills set of domestic workers and the needs of the knowledge economy. While their scale of longterm retention is unclear, former students will compensate for out-migration from host countries. (…) It is important to note that international students are becoming highly informed consumers, seeking the optimal global package. " (Hawthorne, 2012, 432)

De risico's aan de focus op internationale studenten als toekomstige hoogopgeleide werknemers is dat zij er toch voor kiezen om terug te keren naar hun land van herkomst, doorreizen naar een ander land voor verdere studie of werk, en/of onvoldoende geholpen en gemotiveerd worden bij het vinden van werk in het land van studie, en/of vanwege leef- en studieomstandigheden gedesillusioneerd raken over de perspectieven om te blijven leven en werken in het land van hun studie. Hawthorne stelt dan ook dat zij niet bij voorbaat de panacee zijn voor het oplossen van het gebrek aan kennismigranten. (Hawthorne, 2008)

Verhoging van de stay-rate

De studie *'Mobile Talent? The staying intentions of international students in five EU countries'* (Sykes, 2012) was er specifiek op gericht om onderzoek naar die vragen te doen. Uit een online survey onder internationale studenten in Duitsland, Nederland, Verenigd Koninkrijk, Frankrijk en Zweden bleek dat bijna 2/3 van de internationale studenten de intentie had om na afloop van hun studie voor kortere (tenminste 2 jaar) of langere tijd er te blijven teneinde er te werken of tenminste enige werkervaring op te doen. De realiteit is echter dat slechts een kwart dat ook daadwerkelijk doet, alleen in Frankrijk iets meer, 1/3 (hetgeen waarschijnlijk kan worden verklaard uit het feit dat de internationale studentenpopulatie in Frankrijk meer specifiek voor dat land en haar taal en cultuur kiest en een Franstalige achtergrond heeft).

Gebrek aan informatie en/of toegang tot informatie over de wettelijke mogelijkheden om na afloop van de studie in het land te blijven, wordt als belangrijk obstakel genoemd. Daarnaast worden genoemd: negatieve houding ten opzicht van immigranten, gebrek aan tijd om de taal te leren en behoefte aan meer hulp bij het vinden van werk. De studie concludeert dat internationale studenten op zich goed gepositioneerd zijn om hoogopgeleide kennismigranten te worden, maar dat het geen vanzelf lopend en gegarandeerd proces is. Ze hebben specifieke steun nodig bij het realiseren van die stap. Zoals het rapport opmerkt:

"Although international students do possess a number of qualities that make them an attractive group of skilled migrants, they still require services and support to guarantee their integration. Emerging research findings and the results of this report indicate that simply studying in a country is not sufficient to overcome many of the difficulties migrants face, such as gaps in language proficiency, acculturation, visa insecurity and concerns about family migration and discrimination." (Sykes, 2012, 7)

Het rapport noemt de volgende beleidsmaatregelen die de afgelopen jaren in diverse landen van de EU zijn genomen om te bevorderen dat internationale studenten na hun studie kunnen blijven wonen en werken:

- *“Post-study ‘job-search’ schemes that allow international students to stay in the country after graduation for the purpose of job seeking;*
- *the general streamlining of procedures for obtaining student visa and highly skilled work permits;*
- *amended naturalisation and permanent residency laws that take years of residence as an international student into account when assessing eligibility for acquiring citizenship/long-term residence status;*
- *the easing of work restrictions during the study and post-study periods;*
- *new visa categories specifically designed to attract and retain international students;*
- *privileges for international graduates when accessing certain visa schemes, e.g. lower minimum income requirements and the waiver of labour market tests (priority examination).”* (Sykes, 2012, 9)

Daarnaast wijst het rapport erop dat in veel EU-landen instellingen van hoger onderwijs actiever werken aan verbetering van de faciliteiten en informatie specifiek voor internationale studenten, maar dat er nog het nodige te doen is aan zaken als loopbaan advies diensten, de taal leren als ook visa ondersteuning.

Het rapport constateert dat jongeren en degenen die tijdens hun studie al enige werkervaring in het land hebben opgedaan, en/of geen kinderen hebben, meer de intentie zullen hebben om na afloop van hun studie te blijven werken.

Dat geldt voor zowel afgestudeerden in de harde wetenschappen (natuurwetenschappen en technologie) als voor afgestudeerden in de sociale en geesteswetenschappen.

Regionaal lijken studenten uit Azië en Oost-Europa meer geneigd om te willen blijven werken dan uit Noord- en Zuid-Amerika en Afrika.

Hetzelfde geldt voor de bevindingen dat studenten die zich beter geoefend voelen in de lokale taal, een positieve studie-ervaring hebben doorgemaakt, goed geïnformeerd zijn over de juridische mogelijkheden om te blijven werken, en/of het gevoel hebben welkom te zijn in het land om te leven en te werken, eerder geneigd zijn kennismigranten in dat land te worden, dan anderen. Binding, in de zin van familierelaties en persoonlijke contacten, zijn ook van grote invloed.

Met dit soort gegevens kan rekening gehouden worden, zowel bij werving van internationale studenten als bij maatregelen gericht op binding en verhoging van de stay-rate.

De rol van regio’s en steden

“Cities compete to attract skilled people, and universities are a key “asset” in this respect. They attract students, who (after or even during their studies) could become valuable human resources for companies in the city.” (Van Winden , 20912, 9, forthcoming)

Verwijzend naar een studie van Nordregio (2012, 9) stelt Van Winden dat de ‘alumni retention rate’ in een regio ongeveer 60% van alle afgestudeerden en 70% van de promovendi en masters is, waarbij grote stedelijke centra beter in staat zijn afgestudeerden vast te houden dan perifere regio’s.

In Nederland speelt dit minder een rol dan in de vier andere landen, echter ook in Nederland kennen sommige steden een betere stay-rate dan andere: In Rotterdam bijvoorbeeld wonen in vergelijking met de overige G4-steden relatief weinig hoger opgeleiden. Van de in Rotterdam woonachtige

beroepsbevolking is 34% hoger opgeleid, tegenover 40% voor Den Haag, 54% voor Amsterdam en 59% voor Utrecht. Duitsland, Finland en Zweden zijn veel uitgestrekter en de perifere regio's liggen verder weg van de stedelijke centra. Van Winden noemt het voorbeeld van Aken, dat een hoog gekwalificeerd en gereputeerd hoger onderwijs kent en veel internationale studenten, maar weinig bedrijven die deze internationale studenten kunnen aannemen. Daar moet de scoop van stay-rate dus verbreed worden, hetgeen overigens ook weer kansen biedt voor Nederland (DSM bijvoorbeeld).

Hij stelt ook dat:

*"The change to retain students is higher when there is a better match between the educational offer and the needs of the urban labour market."(*Van Winden, ibid)

'*Allignment*' en '*matchmaking*' tussen lokale industrie en hoger onderwijs zijn belangrijke factoren om vraag en aanbod op elkaar af te stemmen. Het ontwikkelen van een '*entrepreneurial culture*' en '*business incubators'* zijn daarvan voorbeelden. Daarbij moet wel rekening worden gehouden met de '*absorbative capacity'* van de lokale industrie (zie de opmerking hierboven betreffende Aken). Is er wel een goede match tussen vraag en aanbod mogelijk? Verder wijst Van Winden op het risico van een spanning tussen toenemende aandacht voor innovatie en internationalisering in het hoger onderwijs en de noodzaak van lokale en regionale netwerken. Hij citeert in dat kader Breznitz and Feldman (2012, 155):

"We expect universities to think outside the box, continuing their social and technological innovation, and we also expect them to make direct contributions to their local and national economies. This may be too much."

Deze opmerkingen zijn relevant in een analyse van de stay-rate van internationale studenten. De stay-rate cijfers – het na afloop van de studie blijven wonen en werken in de regio waar men heeft gestudeerd - van deze laatste groep (25-30%) zijn minder dan de helft van die van lokale afgestudeerden. Zoals hierboven aangegeven is er in Nederland in de studiekeuzes van internationale studenten, in vergelijking met de andere vier landen, onvoldoende sprake van binding tussen de studie van de internationale student en de vraag vanuit het lokale en regionale beroepenveld.

Motivaties om te blijven

Onderzoeken in diverse landen komen tot de conclusie dat persoonlijke omstandigheden (in het bijzonder het hebben van een relatie) en arbeidsomstandigheden (het hebben van een baan) de belangrijkste motieven zijn voor internationale studenten om na afloop van hun studie te blijven. Dus de stay-rate kan worden verhoogd door sterkere integratie en/of door vergroting van de kansen op de arbeidsmarkt.

Tegelijkertijd komt uit veel onderzoek naar voren dat integratie en arbeidsmarktperspectieven (tijdens en na afloop van hun studie) de grootste obstakels zijn die internationale studenten ondervinden tijdens hun studie.

Het feit dat alle vier landen en Nederland in meer of mindere mate een multiculturele samenleving kennen, kan zowel een voor- als nadeel zijn. Het diverse karakter van de samenleving maakt het aantrekkelijker voor een internationale student en kennismigrant om te komen leven en werken: , 'je bent geen eenling'. Maar, zoals de studie 'Mobile Talent' stelt, er is toenemende zorg bij de internationale student over discriminatie. En breder stelt de studie dat de internationale student

dezelfde uitdagingen en problemen ondervindt als overige immigranten: taal, kennis van verblijfsstatus, gezins- en familie banden, sociale integratie, enz. (Skyes, 2012, 49)

Maatregelen ter verhoging van de stay-rate zouden zich om die redenen met name moeten richten op meer integratie van de internationale student en op een betere voorbereiding op en aansluiting met de arbeidsmarkt. Met name voor landen met kleine taalgebieden die inzetten op het verzorgen van Engelstalig onderwijs en waar de incentives voor de internationale student om zich de nationale taal en cultuur eigen te maken beperkt zijn, ligt hier een uitdaging. Voor Nederland, als ook voor Denemarken, Zweden en Finland is dat het geval.

Onderwijs organisaties, zoals CIMO in Finland, DAAD in Duitsland en Nuffic in Nederland, de Europese Commissie, als ook instellingen van hoger onderwijs zijn zich bewust dat men moeite moet doen om de integratie van internationale studenten te bevorderen. Lang heeft men gedacht dat studenten na hun afstuderen vanzelf hun weg zouden vinden, maar er ontstaat in alle landen van deze studie steeds meer een besef dat er moeite gedaan moet worden om internationaal talent te binden.

Langzamerhand bieden steeds meer hoger onderwijsinstellingen hun internationale studenten taal- en cultuurcursussen, internationale borrels, excursies en ‘buddy’ netwerken zoals bv het ERASMUS Student Network (ESN). DAAD in Duitsland ondersteunt de Duitse hoger onderwijsinstellingen hierin vanuit het GATE netwerk en de NUFFIC ondersteunt de Nederlandse hoger onderwijsinstellingen door het Holland Alumni netwerk. Onderzoek van i-graduate laat echter zien dat hier nog ‘room for improvement’ ligt met name voor de hoger onderwijsinstellingen, al dan niet ondersteund door de nationale organisaties. (International Student Barometer entry wave academic year 2011/12, i-graduate, UK)

Daarnaast is er aandacht voor het ontwikkelen van een ‘international classroom’, het actief bij elkaar brengen van internationale en lokale studenten in het onderwijs. Ondanks dat dit soort initiatieven misschien kleinschalig lijken, ze zijn het startpunt van verandering aangezien daadwerkelijke integratie begint daar waar mensen elkaar ontmoeten. Het belang van de ‘international classroom’ is hierom ook groot te noemen, maar er dient ook opgemerkt dat de ‘*international classroom’* niet hetzelfde is als“colleges in het Engels aanbieden”. Het vereist met name een *“deliberate and balanced composition of the student population in the classroom to fit the subject”* en “*application of specific pedagogy and explicit assessment of the added value of intercultural learning.”(*Beelen, 2007)[1]

Waar in Nederland, bij bepaalde studierichtingen, en met name op master niveau, in steeds grotere mate sprake is van een international classroom met een voldoende diverse studentenpopulatie, is dat in heel veel gevallen niet zo. Daar is het aantal internationale studenten, zowel uitwisselingsstudenten als diploma-studenten, te beperkt om integratie en samenwerking op een acceptabel niveau mogelijk te maken. Dat is een probleem dat zich ook in de andere landen voordoet, vooral bij studierichtingen waar sprake is van veel uitwisselingsstudenten. Bij het organiseren van een daadwerkelijke international classroom past een belangrijke kanttekening; zelfs als aan de randvoorwaarden van voldoende diversiteit en zowel internationale als binnenlandse studenten is voldaan, dan vergt het organiseren van een international classroom ook het doceren en organiseren van het onderwijs op een andere manier de aandacht. Van nature ‘klitten’ nationaliteiten samen in groepjes, het vergt een doordachte aanpak om dit te doorbreken en van multi-cultureel naar international onderwijs te gaan. Het bevorderen van de ontwikkeling van meer selectieve internationale opleidingen, gericht op een combinatie van kwaliteit en diversiteit, zou dat probleem eventueel kunnen oplossen.

[1] Voor een beschrijving van vier types ‘international classroom, zie de Wit en Beelen, 2011, pp. 32-33.

Bovendien blijft dan nog het punt van de aansluiting op de lokale arbeidsmarkt een belangrijk issue. Onderzoek van i-graduate onder 154.237 internationale studenten in de International Student Barometer (ISB) van 2011/12 laat zien dat 58% van de ondervraagde internationale studenten een sterke behoefte hebben aan informatie over hoe te solliciteren in hun nieuwe studieland. Zinvol lijkt het dan ook om bij oplossingen te denken aan een combinatie van integratiebevordering en kennis van en over de arbeidsmarkt: samenwerking tussen overheden, instellingen van hoger onderwijs en bedrijfsleven bij het oplossen van obstakels en bevorderen van kennis en informatie.

Informatie over hoe men werk vindt en inzicht in hoe er geworven wordt in een bepaald land bepalen in hoge mate het succes van internationale studenten bij hun zoektocht naar een baan in hun 'nieuwe' thuisland. Onderzoek van i-graduate laat zien dat *"learning which makes me employable, career's advice coming from academics and the opportunity to gain work experience as part of my studies are the 3 most important drivers (i.e. of great relevance for recommending the international study experience)"*.

Daarnaast blijken internationale studenten weinig zicht te hebben op de sollicitatiemethoden die tot succes leiden op de arbeidsmarkt van hun studieland (Ripmeester, Working Group 1A on University-Business Cooperation tijdens de 3rd ASEM Rector's Conference (ARC3) in September 2012 in Groningen). Kortom, inzicht in sollicitatiemethoden gecombineerd met werkgevers die openstaan voor internationaal talent zal een winnende combinatie vormen in de *"war on talent"* die zich in de nabije toekomst aan zal dienen. Hoewel uit de volgende landenanalyses zal blijken dat veel acties nog in de plannings- of startfase verkeren, lijken in deze landen de oplossingen ook vooral in die richting te worden gezocht.

Duitsland

De keuze voor Duitsland hangt samen met het feit dat het land één van de sterkste Europese economieën is, waarbij demografische ontwikkelingen, net zoals in Nederland, de noodzaak van het aantrekken van buitenlands talent in de nabije toekomst rechtvaardigen. De keuze voor Duitsland heeft mede te maken met het feit dat dit land qua ontwikkeling ongeveer 2 jaar op Nederland voorloopt aangezien in Duitsland eerder de arbeidsmarkt noodzaak gevoeld is om internationaal talent aan Duitsland te binden om de dreigende tekorten op de arbeidsmarkt op te kunnen vangen.

Economie

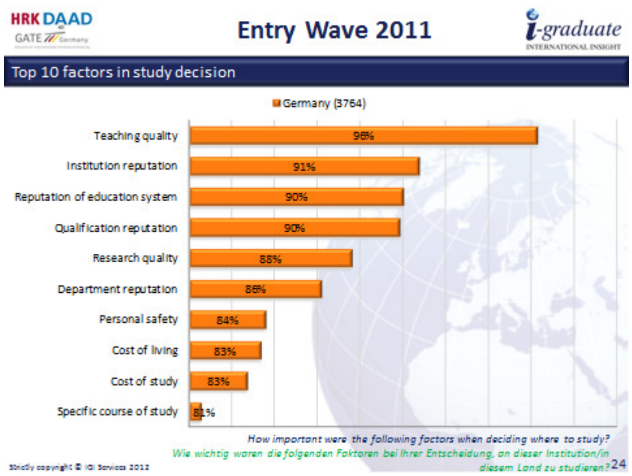
Duitsland behoort met een populatie van 81.7 miljoen bij de grootste economieën van Europa. Ondanks de wereldwijde economische crisis lijken export en goederenproductie hier niet echt onder te lijden. Het land heeft een jeugdwerkloosheid van 8.1% (in oktober 2012 onder 15-24-jarigen, bron: Eurostat).

Demografische ontwikkelingen

De verwachtingen zijn dat de Duitse populatie sterk zal afnemen (77.8 miljoen in 2030 en 66.3 miljoen in 2060; bron: Eurostat population projections). Met als consequentie dat er in 2030 meer dan 5 miljoen minder mensen in de arbeidsgeschikte leeftijd zijn, waarvan de helft op universitair geschoold niveau. In de populaire pers wordt nu al een aantal van 200.000 immigranten per jaar genoemd om de Duitse economie door te laten draaien op volle kracht.

Beleid

Volgens de *British Council* in haar *Global Gauge Survey* heeft Duitsland *"the best political and financial support in place to encourage international study"*. Duitsland scoort deze eerste plaats omdat het land naast het aantrekken van internationale studenten eveneens sterk inzet op het stimuleren van internationalisering van het hoger onderwijs onder Duitse studenten en academici. Duitsland trekt steeds meer buitenlandse studenten aan, waarbij het feit dat de Duitse deelstaten geen[2] collegegeld voor buitenlandse studenten heffen, wellicht een positieve rol speelt volgens het onderzoek van de British Council.



Uit de *International Student Barometer* (ISB) van i-graduate blijkt dat internationale studenten in Duitsland 5% meer tevreden zijn dan internationale studenten elders in de wereld als het gaat om het opdoen van werkervaring tijdens hun studie. Dit is een significant hoger percentage dan de international ISB benchmark.

[2] In de meeste deelstaten worden geen collegegeld voor internationale studenten geheven. In het academisch jaar 2010/11 mochten deelstaten kiezen of ze collegegeld wilden heffen met een maximum bedrag van 500 euro per semester. In het academisch jaar 2011/12 maken de meeste deelstaten al geen gebruik meer van de mogelijkheid om college geld te heffen. Zie ook: www.internationale-studierende.de/en/prepare_your_studies/financing/tuition_fees/

De Duitse overheid blijkt op alle niveaus doordrongen van de noodzaak van het aantrekken en behouden van internationaal talent voor de Duitse arbeidsmarkt: Van de Duitse Kamer van Koophandel die in Spaanse steden voorlichting geeft over werken in Duitsland[3] en de goede arbeidsvoorwaarden in Duitsland voor ingenieurs tot webportals zoals *"Make it in Germany"* die informatie verschaffen over werken en werk vinden in Duitsland.

Beleidsmatig is deze cultuuromslag terug te vinden in ruimere wetgeving voor internationale studenten die tijdens hun studie willen werken (120 dagen per kalenderjaar, banen als student-assistent zijn vrijgesteld van deze limiet, net zoals verplichte stages). Daarnaast hebben de Duitsers ook een 'zoek-jaar' net zoals we dat in Nederland kennen. De duur is, sinds 1 Augustus 2012, echter 18 maanden.

De belangrijkste spelers zijn:

- De German Academic Exchange Service (DAAD) is vergelijkbaar met de NUFFIC in Nederland.
- De German Rectors Conference (HRK) is vergelijkbaar met de VSNU in Nederland.
- DAAD en HRK werken samen binnen het consortium GATE om internationalisering van het Duitse Hoger Onderwijs te stimuleren.
- Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration doet onderzoek naar immigratie en emigratie in Duitsland en wordt mede gefinancieerd door de stichtingen van een aantal grote Duitse bedrijven.
- Bundesagentur für Arbeit (BA) is het Duitse arbeidsbureau, vergelijkbaar met het Nederlandse CWI.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung, het Duitse Ministerie van Onderwijs en Wetenschap.

Best Practice

In Duitsland is gekozen voor een brede inzet van verschillende initiatieven om meer buitenlands talent aan te trekken. Er is echter daarnaast ook een duidelijke inzet om Duitsland internationaal sterker neer te zetten als "internationale kenniseconomie" in de breedste zin van het woord.

Dit gebeurd op verschillende niveaus, van universitair beleid tot ontwikkelingsbeleid.
Momenteel is Duitsland heel actief op het gebied van alumni relaties. Zowel het aanhalen van banden met buitenlandse wetenschappers die in Duitsland gestudeerd hebben, als het terughalen van Duitse wetenschappers die succesvol zijn in het buitenland krijgt hierbij aandacht. Voor bijvoorbeeld het terughalen van Duitse wetenschappers zijn budgetten beschikbaar gesteld om deze mensen een zeer competitief aanbod te doen om (vaak met inbegrip van hun eigen onderzoeksgroep) deze wetenschappers weer terug te kunnen halen naar Duitse instellingen.

Daarnaast wordt er langs verschillende wegen veel aandacht besteed aan kennisoverdracht met wetenschappelijke elites om de rol van Duitsland als leidende 'science hub' te onderstrepen – dit alles in nauwe samenwerking tussen de Duitse overheid en het Duitse internationale bedrijfsleven. Aanwezigheid op internationale congressen, actieve internationale bijdragen van wetenschappers en van de leiding van de universiteiten, maar ook aandacht voor internationale samenwerking tussen universiteiten en wetenschappelijke instituten evenals TransNational Education (TNE) activiteiten moeten allemaal bijdragen aan het imago van Duitsland als *"Land of Ideas"*.

[3] Dit gebeurt op eigen initiatief van lokale Kamers van Koophandel geïnspireerd door de vraag vanuit het lokale bedrijfsleven, citaat uit Die Welt (24-07-2011).

Lange tijd heeft Duitsland, mede door het gebruik van het Duits als taal voor wetenschappelijke publicaties, niet echt mee gedraaid in de absolute top van de wetenschap, maar "de knop is definitief om". Duitsland positioneert zichzelf als de nieuwe leider van de *"worldwide learning community"* waarbij ze 3 uitgangspunten hebben gekozen:

1) het ontwikkelen van lokaal talent in bepaalde ontwikkelingslanden (bv Indonesië)
2) het stimuleren van internationalisering van Duits talent (door middel van campagnes zoals *"GoOut!"*)
3) het aantrekken van internationaal talent naar Duitsland.



De relatief sterke economie en de drang om de economisch groei niet enkel op peil te willen houden maar om te willen groeien heeft binnen het Duitse bedrijfsleven en de Duitse overheid geleid tot een inkeer. Op dit moment is Duitsland sterk doordrongen van het feit dat als men succesvol wil zijn in het aantrekken van internationaal talent naar de Duitse arbeidsmarkt, er hiervoor eerst een cultuuromslag gemaakt moet worden binnen Duitsland. De cultuuromslag die nodig is betreft het neerzetten van Duitsland als een land dat openstaat voor andere culturen en dat geïnteresseerd is in internationalisering. Men begrijpt dat dit alleen lukt als (jonge) Duitse talenten meer internationale ervaring hebben opgedaan. Immers, daarmee zijn deze Duitse academici beter in staat om te begrijpen wat een internationale ervaring (en de daarbij behorende cultuurshock) inhoudt. Daarnaast zijn Duitse internationale studenten en wetenschappers gedurende hun buitenlandse verblijf de ambassadeurs van de Duitse cultuur. 'Onbekend maakt onbemind' wordt op deze manier goed tegen gegaan.

Met de webportal *"Make it in Germany*" (www.make-it-in-germany.com/en/home/) heeft de Duitse overheid duidelijk gekozen voor het aantrekken van internationaal talent en voor het 'welkom heten' van buitenlands talent. Ook met de twee campagnes *"Study in Germany"* (www.study-in.de/en/life/job-money/career-after-your-studies/--21264) en "*Research in Germany*" onderstreept de Duitse overheid de kansen die de Duitse arbeidsmarkt biedt. Naast algemene campagnes op nationaal niveau, ondersteunt de DAAD, bijvoorbeeld via de DAAD-Akademie, de hoger onderwijsinstellingen met het creëren van een "*welcoming atmosphere"* op de universiteiten. Tezamen met de Rectoren Konferenz HRK worden er workshops en cursussen aangeboden voor Hoger Onderwijs instellingen (met name voor de GATE leden) die nastreven een sterkere welkomstcultuur voor internationaal talent te bieden binnen de Duitse academische wereld. Een academische wereld waar 3 jaar geleden professoren aandacht voor de arbeidsmarkt nog volledig misplaatst vonden, maar waarbij nu op verschillende niveaus men zich sterk bewust is dat aandacht voor de arbeidsmarkt het economisch succes van Duitsland kan waarborgen.

Bij het waarborgen van dit economisch succes heeft Duitsland sterk ingezet op het binnenhalen van buitenlands talent door middel van het neerzetten van Duitsland als het land waar kansen zijn en waar je talent om kunt zetten in resultaat: *"make it in Germany".*

Bronnen

- HRK
- DAAD
    - www.daad.de/medien/deutschland/stipendien/formulare/sp-infoblatt_employment_2012_endfassung.pdf;





    - www.labourmobility.com-rest-link-volgt-nog/presentatie Irene;
    - "Guide to enhancing the International Student Experience for Germany" Schriftenreihe Hochschul Marketing nr4, ISBN 978-3-7639-4841-3
    - "Willkommenskultur an deutschen Hochschulen International mobile Studierende und Doktoranden richtig unterstützen!", Schriftenreihe Hochschul Marketing nr7, in press
- Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration
    - "Mobile Talent? The Staying Intentions of International Students in Five EU Countries" (www.svr-migration.de/content/wp-content/uploads/2012/04/Study_Mobile_Talent_Engl.pdf)
- Bundesamt für Migration (www.bfm.admin.ch/bfm/de/home.html)
- www.anerkennung-in-deutschland.de
- Global Gauge, British Council, Full report, May 2011

Denemarken

De keuze voor Scandinavië hangt samen met de vergelijkbaarheid in economische en politieke ontwikkelingen. In Denemarken is met name het bedrijfsleven doordrongen van de noodzaak om internationaal talent aan te trekken met een verwacht tekort van 2500 ingenieurs binnen korte tijd. 18 grote (Deense) multinationals zoals Lego, Maersk, Carlsberg en Arla hebben zich verenigd in het Consortium for Global Talent met als doel *"to attract and retain skilled global professionals in Denmark by improving the conditions for foreign professionals and their families"*.

Denemarken heeft haar hoger onderwijs in de laatste jaren aanzienlijk hervormd. In 2006 heeft Denemarken collegegelden in gevoerd voor buitenlandse (niet EU) studenten en daarnaast een uitgebreid systeem van studiebeurzen in het leven geroepen. De combinatie van het gelijktijdig invoeren van collegegelden en studiebeurzen, geeft de overheid, de hoger onderwijsinstellingen en andere beursverstrekkers de mogelijkheid om te sturen in welke internationale groepen men makkelijker toegang geeft tot het hoger onderwijssysteem.

Economie

Denemarken (met een populatie van 5.6 miljoen) is de laatste 10 jaar al doordrongen van het feit dat er meer talent aangetrokken moet worden. De huidige regering (sinds 2011 aan de macht) heeft zich ten doel gesteld om in 2020 van Denemarken een sterk internationaal georiënteerde samenleving te maken waar buitenlands hoger opgeleid personeel graag leeft en werkt. Dit alles enkel en alleen omdat voor het behouden van de economische groei dit buitenlandse talent noodzakelijk is (The Danish Government 2012). Het land heeft een jeugdwerkloosheid van 13.7% (in oktober 2012 onder 15-24-jarigen, bron: Eurostat), begin 2012 was dit nog rond 14.5-15%.

Demografische ontwikkelingen

De verwachtingen zijn dat de Deense populatie zal groeien (5.8 miljoen in 2030 en 6 miljoen in 2060; bron: Eurostat population projections). Ongeacht deze geringe groei zal de toename van mensen in de arbeidsgeschikte leeftijd niet voldoende zijn om de economische groei te kunnen continueren.

Beleid

Ondanks dat Deense bedrijven het voortouw hebben genomen om internationaal talent te binden, is men zich sterk bewust dat het aantrekken en behouden van internationaal talent begint met het integreren van internationale studenten tijdens hun studie aan Deense hoger onderwijs instellingen. Hiermee wordt het eveneens een taak van de Deense hoger onderwijs instellingen, die zich heel doelbewust inzetten met projecten waarbij 2 speerpunten geformuleerd zijn:
- integratie in de Deense samenleving
- informatie omtrent het zoeken naar werk op de Deense arbeidsmarkt

Daarnaast weet men in Denemarken dat de inspanningen van hoger onderwijsinstellingen kansloos zijn, als de maatschappij niet openstaat voor buitenlandse werknemers. Om die reden worden er diverse initiatieven opgestart en ondersteund die integratie van beide kanten stimuleren (zoals een

app die momenteel gebouwd wordt waarbij zowel Denen als buitenlanders zich aan kunnen melden om hun vrije tijd samen door te brengen). Naast integratie in de samenleving ligt de nadruk op het openstellen van de arbeidsmarkt voor buitenlandse afgestudeerden en het creëren van een gunstig arbeidsmarktperspectief. Immers 30% van de internationale afgestudeerden verlaat Denemarken na afstuderen waarbij "geen kans op een baan" de belangrijkste reden is.
Om internationaal talent zich 'welkom' te laten voelen is het Deense belastingtarief voor hoger opgeleid buitenlands talent voor de eerste 3 jaar teruggebracht tot 26% (de algemene belastingdruk is 56%).

De belangrijkste spelers zijn:
- De Deense overheid in de vorm van de Minister voor Wetenschap, Innovatie en Hoger Onderwijs (Morten Østergaard).
- Het Deense bedrijfsleven verenigd in het Consortium for Global Talent.
- De Deense universiteiten.

Best Practice

Het *Consortium for Global Talent* is in Denemarken de belangrijkste *'driver of change'*. CEO Trine Horwitz heeft naast 18 grote Deense en internationale werkgevers de interesse gewekt van de Deense overheid, werkgeversorganisaties, de kamers van koophandel, ambassades, expat netwerken en de Deense hoger onderwijsinstellingen. "*We started 3 years ago with our network of major employers because employers are the push factors of an economy. The employers we work with have a global outlook, but a link to Denmark. They need to attract and retain skilled global professionals to keep up their production levels in Denmark. They want to contribute to making Denmark one of the best places to live, study and work in – and this starts with having pull factors for international students."*

Omdat integratie van internationale studenten in de Deense maatschappij daarbij van essentieel belang is, is op 4 December 2012 een verdrag getekend tussen het Consortium for Global Talent en Danske Universiteter (Universities Denmark) met betrekking tot *"Attraction and Retention of Foreign Skilled Professionals and International Students in Denmark"*, waarbij het belang van het binden van internationaal talent aan de Deense arbeidsmarkt voorop staat.
Het verdrag bevat 3 doelstellingen voor 2013:
- Een gezamenlijke strategie voor het aantrekken en binden van getalenteerde buitenlandse professionals en internationale studenten.
- Een gezamenlijke aanpak om de overgang van studie naar werk soepeler te laten verlopen voor internationale studenten.
- Een algemene aanpak ter verbetering van de situatie voor buitenlands talent en hun familie.

Volgens Tine Horwitz, CEO van het Consortium for Global Talent, *"it is important to involve all stakeholders (companies, government, higher education) and work together and create a truly international environment for international talent in Denmark."*

Door onder andere het werk van het *Consortium for Global Talent* en de luide roep van het Deense bedrijfsleven is de noodzaak voor het aantrekken van buitenlands talent evident in Denemarken:

"We know that it is people with the right skills who contribute to generating the growth we depend upon, so the time has come to get the hunt for talent underway."
Michael Willemar Svanøe

Een goed voorbeeld om op praktisch niveau buitenlands talent te binden is *"Invest in International Interns"*. Een project dat probeert werkgevers aan internationale studenten/afgestudeerden te koppelen via speciale projecten en websites om internationaal talent te laten zien welke kansen Denemarken biedt.

Naast bovenstaande initiatieven gesteund vanuit het Deense bedrijfsleven is ook de Deense regering zowel op nationaal als regionaal gebied actief. Voorbeelden hiervan zijn www.workindenmark.dk/ op nationaal niveau en *'Work, Live, Stay'* (www.work-live-stay.dk/) en *'Best Brains to Southern Denmark'* (syddanmark2020.dk/en/case/bedste-hjerner/) op regionaal niveau. Er is in Denemarken een sterke oriëntering op regionaal beleid, waarbij de regionale overheid nauw samenwerkt met het regionale bedrijfsleven en de hoger onderwijsinstellingen in die regio.

Daarnaast spelen Deense hoger onderwijsinstellingen ook zelf, echter vaak met steun vanuit de regio, duidelijk in op het aantrekken en binden van internationaal talent. *'International Brainstomers'* (www.sdu.dk/internationalbrainstormers) is bijvoorbeeld een programma dat gelijktijdig met het volgen van master opleiding gevolgd kan worden met aandacht voor het leren van de Deense taal en informatie over de Deense cultuur en de culturele management verschillen gekoppeld aan stages en (sociale) projecten met/bij Deense bedrijven.

Concluderend kan men zeggen dat Denemarken op dit moment politiek, beleidsmatig, vanuit de regio en vanuit de hoger onderwijsinstellingen maar met name ook vanuit het bedrijfsleven, sterk inzet op het binnenhalen van internationale studenten en probeert deze internationale studenten na het afstuderen (middels stages) te binden aan Denemarken en de Deense arbeidsmarkt.

Bronnen

- Deense overheid: www.workindenmark.dk/
- "Integrating global talent International graduates as a resource for growth and competitiveness", Report for the Danish Industry Foundation, September 2012
- The Best Brains to Southern Denmark: syddanmark2020.dk/en/case/bedste-hjerner/
- University of Southern Denmark: International Brainstormers: www.sdu.dk/internationalbrainstormers.
- Consortium for Global Talent (consortiumforglobaltalent.dk)
    - consortiumforglobaltalent.dk/press/publication-invest-in-international-interns/

Finland

De keuze voor deze ‘Nordic country’ heeft vooral te maken met de vergelijkbaarheid in de economische en politieke ontwikkelingen. Finland heeft met de politieke partij “Echte Finnen” een politieke partij die niet gecharmeerd is van het binnenhalen van buitenlanders op de Finse arbeidsmarkt – dit heeft na de verkiezingen in april 2011 tijdelijk voor een verlammende werking gezorgd op het beleidsapparaat. Echter internationalisering van het hoger onderwijs en het binnenhalen en binden van internationaal talent met het oog op de toekomst staat weer hoog op de beleidsagenda in Finland.De *Strategy for the Internationalisation of Higher Education Institutions in Finland* (van het Finse Ministerie van Onderwijs en Cultuur) heeft tot doel Finland attractief te maken voor studenten, docenten en onderzoekers. Daarnaast wil men *“genuinely international communities for study and work”* creeëren.

Economie

Finland heeft een populatie van 5.4 miljoen mensen. Het land heeft een jeugdwerkloosheid van 18.8% (in oktober 2012 onder 15-24-jarigen, bron: Eurostat). De jeugdwerkloosheid laat een langzame afname zien.

Demografische ontwikkelingen

De verwachtingen zijn dat de Finse populatie ongeveer hetzelfde zal blijven in grootte. (5.70 miljoen in 2030 en 5.74 miljoen in 2060; bron: Eurostat population projections). Dit zal echter niet voldoende zijn om de huidige economsiche groei op dezelfde productiebasis voort te zetten.
Momenteel studeren ongeveer 2.000 internationale studenten af aan Finse hoger onderwijsinstellingen. Het Finse Ministerie van Onderwijs en Cultuur wil dit in 2015 verhoogd hebben naar 20.000 internationale studenten.
Internationalisering van de arbeidsmarkt wordt in Finland niet alleen gezien als een noodzaak om de economie op peil te houden: Men wil Finland internationaler maken omdat dit bijdraagt aan diversiteit van de samenleving, meer internationale netwerken en grotere innovatiekracht van de Finse economie, waardoor deze beter in staat is om aan wereldwijde problemen het hoofd te bieden.

Beleid

Hoger onderwijs is gratis voor studenten – dit wordt gezien als een groot goed en een heel doelbewuste keuze. In Finland is de gedachtengang dat diegenen die gratis onderwijs genoten hebben, wellicht ook blijven om te werken en hun geleerde vaardigheden inzetten voor de Finse economie. Deze gedachtegang wordt gestaafd door het feit dat data van Statistics Finland laat zien dat 67% van internationale alumni ook daadwerkelijk een jaar na afstuderen nog in Finland is. Ook uit andere onderzoeken blijkt dat 20% graag wil blijven na afstuderen en dat 40% dit overweegt als er zich werk of een vervolgstudie aandient (Kinnunen 2003; Niemelä 2008; SAMOK 2008). 73% van de internationale studenten die blijft in Finland heeft uiteindelijk ook een baan gevonden. Belangrijk om hierbij op te merken is, dat als je naar alle internationale alumni kijkt, dit percentage zakt naar 49%. Voor de Finse beleidsmakers betekent dit dat “*More than half of the international students with a*

higher education degree in Finland thus ends up using their skills and competences outside the Finnish working life, either by choice or involuntary. The Finnish labour market does not appear to make very active use of foreign nationals' skills".

De belangrijkste spelers zijn:
- CIMO, vergelijkbaar met de Nederlandse NUFFIC
- Ministerie van Onderwijs en Cultuur
- Ministerie van werkgelegenheid, oftwel kortweg MOL (Ministry of Labour) genoemd
- Statistics Finland

Best Practice

Een concreet voorbeeld van best practice is het *VALOA project* (Valoa betekent licht of zelfs meer licht). Het project is een paar maanden geleden afgerond – dit is hoe men het zelf beschrijft: *"VALOA aims to promote the employability of international higher education degree students by working with higher education and working life. Turn diversity into opportunity!"*

Één van de meest concrete voorbeelden van wat men binnen het VALOA project heeft ondernomen is het maken van een Toolkit die Finse hoger onderwijsinstellingen ondersteunt in het werken met/voor internationale studenten, waarbij vooral integratie in de Finse samenleving en career guidance voor internationale studenten de doelstellingen zijn geweest. Op basis van i-graduate's International Student Barometer (ISB) resultaten in het academisch jaar 2010/11 (met 23 deelnemende Finse hoger onderwijsinstellingen en financieel ondersteund vanuit CIMO), waren beide punten aangewezen als de belangrijkste verbeterpunten voor de internationalisering van het Finse hoger onderwijs. "Employability" scoorde 9% lager in verhouding tot de internationale ISB benchmark en "Careers Support" 11% lager dan de ISB benchmark.

Andere best practice voorbeelden zijn de regionale samenwerkingen tussen hoger onderwijsinstellingen, de lokale overheid (city marketing) en het lokale bedrijfsleven, waarbij vooral Oulu (twee hoger onderwijs instellingen en het hoofdkantoor van Nokia) en Tampere (met de hoofdkantoren van retailer Kesko en papierproducent UPM) opvallen.

Tampere bevindt zich op 180 km van de hoofdstad Helsinki maar met verschillende city marketing campagnes: *"E-Tampere"* (ICT sector), *"Creative Tampere"* (creatieve sector) en "*Open Tampere"* (ondersteund programmas voor verschillende innovatieve sectoren, niet specific gericht op één sector) is men erin geslaagd Tampere neer te zetten als een innovatieve stad. De samenwerking tussen stadsbestuur en de 3 hoger onderwijsinstellingen is zeer hecht omdat men zich de onderlinge afhankelijkheid goed realiseert.

Bij de Universiteit van Oulu probeert men middels gastcolleges en (onderzoeks-)stages een nauwe band te onderhouden met Nokia. De recente hervormingen binnen het concern en het verplaatsen van R&D naar 'lage lonen' landen zijn voor de universiteit in dit kader niet positief.

Bronnen

- CIMO

- Valoa Project: www.valoa-hanke.fi/
- Valoa Toolkit: www.studentintegration.fi/
- Strategy for internationalization of Higher Education Institutions: www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2009/liitteet/opm23.pdf?lang=en
- CIMO publication: do international students of higher education stay in Finland after graduation?: www.cimo.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/26561_FactsExpress2b2012.pdf
- Tampere Region Economic Development Agency: www.tredea.fi
- www.cimo.fi/news/other_current_issues/finland_does_well_in_isb

Zweden

De keuze voor Scandinavië hangt samen met de vergelijkbaarheid in economische en politieke ontwikkelingen. In Zweden is sinds kort bij een kleine groep (beleidsmakers) het besef doorgedrongen dat de Zweedse economie internationaal talent nodig heeft om het huidige welvaartspeil te kunnen vasthouden. In de gevoerde gesprekken wordt door veel spelers echter wel opgemerkt dat er veel gesproken wordt in Zweden, maar nog weinig concrete (beleids)maatregelen getroffen worden.
Belangrijk om mee te wegen in de keuze voor Zweden is dat Zweden in recente jaren veel beleidsmaatregelen heeft doorgevoerd in het hoger onderwijs. Denemarken en het Deense hoger onderwijs hebben hiervoor model gestaan, echter niet alle maatregelen zijn overgenomen. Bijvoorbeeld in Zweden heeft men net zoals in Denemarken collegegelden voor buitenlandse studenten ingevoerd. Maar waar in Denemarken de invoering van de collegegelden gepaard ging met het gelijktijdig invoeren van een beurzenstelsel, heeft men in Zweden wel de collegegelden, echter met een minder uitgebreid beurzenstelsel ingevoerd. Met als consequentie dat Zweden in 2010 meer dan 14.000 first-time residence permits heeft uitgedeeld aan internationale studenten, maar na het invoeren van collegegelden voor buitenlandse (niet EU) studenten in het studiejaar 2011/12, zijn er in 2011 minder dan 7.000 visa afgegeven. In de eerste helft van 2012 heeft deze trend zich voorzichtig doorgezet. De afname kwam voornamelijk uit landen als Pakistan, Bangladesh en Iran. De oorzaak voor deze afname uit met name deze landen is onbekend, het vermoeden bestaat dat het minder draagkrachtige studenten betreft.

Economie

De populatie van Zweden is momenteel 9.5 miljoen. Net zoals in Nederland heeft de wereldwijde economische crisis zijn effect op de arbeidsmarkt, maar zijn de gevolgen niet zo drastisch als bijvoorbeeld in enkele Zuid-Europese landen. Het land heeft echter (traditioneel) een hoge jeugdwerkloosheid van 23% (in oktober 2012 onder 15-24-jarigen, bron: Eurostat).

Demografische ontwikkelingen

De verwachtingen zijn dat de Zweedse populatie zal groeien (10.5 miljoen in 2030 en 11.5 miljoen in 2060; bron: Eurostat population projections). Echter volgens onderzoek van AMS (de Zweedse arbeidsvoorzieningsdienst) is in 2015 30% van de huidige arbeidspopulatie met pensioen en in 2030 kan de groep mensen in de arbeidzame leeftijd alleen op peil gehouden worden middels continue arbeidsmigratie. De behoefte aan het aantrekken en binden van internationaal talent is vanuit die invalshoek goed te begrijpen.

Beleid

Al in juli 2009 is er een parlementaire werkgroep gevormd (*Parliamentary Committee for Circular Migration and Development,* CiMU) door de Zweedse regering, met het doel beleidsmaatregelen ten aanzien van het bevorderen van circulaire mobiliteit[4]. In Zweden ziet men deze vorm van mobiliteit

---

[4] Traditioneel verstaat men onder 'circulaire mobiliteit' het beroep dat van ouders op kinderen overgaat. In Zweden heeft men hier een nieuwe definitie aangeven en benoemen ze het tijdelijke studeren/werken in één

als een logische vorm van mensen die er tijdelijk voor kiezen in een ander land te verblijven en men noemt dit een “win-win-win” situatie: “*The Swedish Government’s stance on circular migration is based on the principle that increased mobility is fundamentally good: for Sweden, the EU, the third country and the migrant. Circular migration can profit the country of origin, the country of destination and the individual – in what is called the ‘triple-win’ situation, or ‘win-win-win’”.* Op het invoeren van (een groot aantal) maatregelen wordt nog gewacht.

Er is een lijst met obstakels voor het vasthouden van internationaal talent gestuurd naar de Minister voor Onderwijs (mobstakels zoals belastingtarief, werk voor de partner, erkenning van diploma’s, taalbarriëres) – echter hier is nog geen concrete beleidsactie op ondernomen.

Uit de International Student Barometer (ISB) van i-graduate blijkt dat de afstand tot de arbeidsmarkt groot is voor studenten, zeker voor internationale studenten die moeilijk toegang blijken te hebben tot de banen in Zweden. Internationale studenten geven aan dat de toegang tot bijvoorbeeld stages tijdens de studie slecht geregeld is. De tevredenheid van internationale studenten in Zweden is 15% lager dan de tevredenheid (satisfaction) van internationale studenten elders in de wereld, aangaande het opdoen van werkervaring tijdens hun studie.

Ondanks dat het besef is doorgedrongen (bij een kleine groep) in Zweden dat internationaal talent gebonden moet worden aan Zweden om het economische welvaartspeil in de toekomst op hetzelfde niveau te houden, lijkt het politieke establishment nog niet bereid om echte stappen te ondernemen. De hoge jeugdwerkloosheid die op dit moment heerst in Zweden maakt het voor politieke leiders wellicht ook lastig om daadwerkelijk het voortouw te nemen en beleidsmaatregelen te initiëren die op termijn het aantrekken en binden van internationaal talent aan de Zweedse arbeidsmarkt bevorderen. Zo is bijvoorbeeld het ‘zoekjaar’ voor buitenlandse afgestudeerden beperkt tot 3 maanden en is er op dit moment nog geen besluit genomen om het te verlengen tot 6 maanden zoals in het rapport van de CiMU voorgesteld is.

De belangrijkste spelers zijn:

- Study in Sweden (SI) is vergelijkbaar met de NUFFIC in Nederland.
- Migrationsverket, de Zweedse immigratie dienst, vergelijkbaar met de Nederlandse IND.
- De Zweedse hoger onderwijsinstellingen.



Best Practice

In Zweden is traag het besef aan het doordringen dat er meer buitenlands talent aan het land gebonden moet worden en dat dit begint met het “welkom heten” van dat potentieel. Het van origine particuliere initiatief “*Working for Change*” begint langzamerhand over een breder draagvlak te beschikken met deelname van verschillende universiteiten (o.a. Linköping University en Uppsala), support vanuit de overheid (Swedish Institute) en vanuit de onderzoeksinstelling TNS Sifo.

---

land en dan weer verder gaan naar een ander land (vaak het thuisland) om te werken/studeren, circulaire mobiliteit.

Working for Change heeft op 4 en 5 december 2012 haar eerste landelijk congres met recruitment fair georganiseerd om buitenlands talent en werkgevers met elkaar in contact te brengen. Ondanks dat de opkomst hoog was (met 1500 bezoekers, voornamelijk buitenlandse werkzoekenden) is het succes gematigd positief te noemen, aangezien er relatief weinig werkgevers aanwezig waren en een groot deel van de werkzoekenden aangaf in de discussies dat ze weinig tot geen kennis hadden van succesvolle manieren van het zoeken naar werk in Zweden. Kennis van een nationale arbeidsmarkt, maar vooral weten welke zoektechnieken werken is voor veel buitenlandse werkzoekenden een groot probleem. Wat voor type CV verwacht een werkgever; welke vragen worden er gesteld tijdens een sollicitatie interview; welke vaardigheden worden belangrijk gevonden; neem je hobbies op in je CV? Vragen die iemand die geboren en getogen is in een bepaald land zonder problemen kan beantwoorden, worden voor buitenlandse werkzoekenden vaak ervaren als enorme onneembare vestigingen van onwetendheid, terwijl deze informatie relatief[5] makkelijk te delen is met buitenlands talent.

Aangezien de Zweedse arbeidsmarkt op dit moment van economische crisis een hoge jeugdwerkloosheid kent is de urgentie voor het aantrekken en binden van internationaal talent nog niet bij alle partijen doorgedrongen. Maar het verwachte tekort aan personen in de arbeidzame leeftijd van 30% in 2015 zou een meer proactieve houding rechtvaardigen. Het initiatief “Working for Change” probeert deze gedachteverandering in gang te zetten.

Bronnen

- Study in Sweden (www.studyinsweden.se/)
- Working for Change (www.workingforchange.se)
- “Temporary and circular migration:Empirical evidence, current policy and future options in EU Member States” www.regeringen.se/content/1/c6/14/67/77/60c3ebd9.pdf (www.emnsweden.se/download/18.1a85a2ac12f1f9b06e18000782/SWEDEN+National+Report+Circular+Migration_Dec2010.pdf)
- Migrationsverket, the Swedish Migration Board (www.migrationsverket.se/info/start_en.html)

[5] Zie http://www.labourmobility.com/career-guides/

Samenvatting en conclusies

In dit rapport is een analyse gemaakt van de internationale ontwikkelingen, beleidsplannen en best practices betreffende het verhogen van de stay-rate van buitenlandse studenten. Het werven en behouden van internationale studenten na afronding van hun studie lijkt volgens veel studies een aantrekkelijk alternatief voor het werven van elders opgeleide kennismigranten om in de vacatures te voorzien.

Dit rapport omvat een vergelijkende studie van beleid en praktijk naar stay-rates in vier landen: Duitsland, de belangrijkste Europese speler op de arbeidsmarkt en belangrijkste handelspartner van Nederland, en de Scandinavische landen: Denemarken, Zweden en Finland, welke vergelijkbare omvang en ontwikkelingen kennen als Nederland. Het is erop gericht om handvaten aan te reiken om de stay-rate van internationale studenten te verhogen. En om inzicht te geven in beleid en door praktijkvoorbeelden op dit punt in de genoemde landen bij te kunnen dragen aan de vergroting van het aantal internationale studenten dat nu hun studie in Nederland blijft wonen en werken.

Het aantal internationale studenten neemt wereldwijd en binnen de OECD toe, ook in de vier landen en Nederland. Er zijn echter een aantal verschillen:

- Finland blijft nog achter in aantal en percentage internationale studenten bij de andere landen
- Taal is een belangrijke factor en de drie Scandinavische landen en Nederland compenseren dat ten opzichte van Duitsland door een hogere mate van Engelstalig onderwijsaanbod
- Nederland scoort slechter dan de andere landen in de keuze voor technische en beta opleidingen, en kent een relatief hoog percentage internationale (met name bachelor) studenten in de sociale wetenschappen en economie
- Nederland en Duitsland lijken meer een balans tussen bachelor en master studenten en tussen HBO en WO te kennen, waar in de Scandinavische landen het accent in de aantrekking op master niveau ligt. Wel lijkt daardoor meer integratie van de internationale student en doorstroming naar master-level studie en werk groter.
- In kwaliteit en reputatie van het hoger onderwijs doen de landen niet veel voor elkaar onder: goede kwaliteit maar weinig excellentie. De landen doen veel aan excellentie bevordering.

Het aantal internationale studenten dat uiteindelijk in het land van studie blijft, de stay-rate, is voor OECD-landen gemiddeld 25%, en voor landen als Nederland (27%) en Duitsland (26%) licht daarboven. Internationale studenten zijn niet een gegarandeerde oplossing voor het gebrek aan hoogopgeleide personen, hooguit een druppel op een gloeiende plaat. Desondanks blijft het zinvol en noodzakelijk om te bekijken hoe de stay-rate van internationale studenten verhoogd kan worden.

De voordelen van een focus op internationale studenten als bron voor toename van hoogopgeleide werknemers in verhouding tot een focus op kennismigranten zijn: ervaring met land, taal en cultuur van het land reeds opgedaan tijdens de studie, beter voorbereid op werkgelegenheidsopties in het land van studie, betere kennis van regels, obstakels en mogelijkheden, een opleiding die aansluit bij de praktijk van het land en het nationale beroepenveld, snellere en soepeler integratie.

De risico's aan de focus op internationale studenten als toekomstige hoogopgeleide werknemers is dat zij er uiteindelijk toch voor kiezen om terug te keren naar hun land van herkomst, doorreizen naar een ander land voor verdere studie of werk, en/of onvoldoende geholpen en gemotiveerd

worden bij het vinden van werk in het land van studie, en/of vanwege leef- en studieomstandigheden gedesillusioneerd raken over de perspectieven om te blijven leven en werken in het land van hun studie. Hawthorne stelt dan ook dat zij niet bij voorbaat de panacee zijn voor het oplossen van het gebrek aan kennismigranten. De vraag die zich hierbij opdringt is, hoe ernstig is het als internationale afgestudeerden zich na een tijd gewerkt te hebben in het land van hun studie verplaatsen naar een ander land? Bijvoorbeeld in Zweden noemt men deze circulaire mobiliteit een win-win-win situatie: goed voor het land waar gestudeerd is, goed voor het land van herkomst (aannemend dat iemand zijn of haar carrière daar voorzet) en goed voor de student zelf. Deze persoon heeft immers kennis opgedaan in het ene land om dit vervolgens in verschillende landen te gebruiken en daarmee zijn of haar eigen visie op de wereld te verrijken. Op deze manier is ook geen sprake van brain gain of brain drain maar van brain circulation wat een voordeel voor alle stakeholders lijkt te bieden.

Als belangrijk obstakel voor het blijven na afstuderen wordt gebrek aan informatie en/of toegang tot informatie over de wettelijke mogelijkheden om na afloop van de studie in het land te blijven, relatief vaak genoemd. Daarnaast worden in de SVR studie 'Mobile Talent' genoemd: negatieve houding ten opzicht van immigranten, gebrek aan tijd om de taal te leren en behoefte aan meer hulp bij het vinden van werk. Dit rapport concludeert dat internationale studenten op zich goed gepositioneerd zijn om hoogopgeleide kennismigranten te worden, maar dat het geen vanzelf lopend en gegarandeerd proces is. Ze hebben specifieke steun nodig bij het realiseren van die stap.

Er zijn de afgelopen jaren in diverse landen van de EU beleidsmaatregelen genomen om te bevorderen dat internationale studenten na hun studie kunnen blijven wonen en werken.

Daarnaast wijst het Duitse SVR rapport erop dat in veel EU-landen instellingen van hoger onderwijs actiever werken aan verbetering van de faciliteiten en informatie specifiek voor internationale studenten, maar dat er nog het nodige te doen is aan zaken als loopbaan advies diensten, de taal leren als ook visa ondersteuning. Het rapport constateert dat jongeren en degenen die tijdens hun studie al enige werkervaring in het land hebben opgedaan, en/of geen kinderen hebben, meer de intentie zullen hebben om na afloop van hun studie te blijven werken. Dat geldt voor zowel afgestudeerden in de harde wetenschappen (natuurwetenschappen en technologie) als voor afgestudeerden in de sociale en geesteswetenschappen. Regionaal lijken studenten uit Azië en Oost-Europa meer geneigd om te willen blijven werken dan uit Noord- en Zuid-Amerika en Afrika. Hetzelfde geldt voor de bevindingen dat studenten die zich beter geoefend voelen in de lokale taal, een positieve studie-ervaring hebben doorgemaakt, goed geïnformeerd zijn over de juridische mogelijkheden om te blijven werken, en/of het gevoel hebben welkom te zijn in het land om te leven en te werken, eerder geneigd zijn kennismigranten in dat land te worden, dan anderen. Binding, in de zin van familierelaties en persoonlijke contacten, zijn ook van grote invloed.

Een focus op *Strivers* and *Highfliers* lijkt meer kans te bieden op een hogere stay-rate dan de twee andere segmenten, maar natuurlijk kan de ervaring zelf tot wijziging leiden in de perceptie en perspectieven van de internationale student. Het aantrekken van strevers en hoogvliegers kan bevorderd worden door meer aandacht in de werving te besteden aan de kwaliteit van het hoger onderwijs, de perspectieven op werk tijdens de studie en vooral na de studie, kennis van onze kenniseconomie en arbeidsmarkt, en – voor de strevers – een gericht beurzenbeleid.

Met dit soort gegevens dient rekening gehouden worden, zowel bij werving van internationale studenten als bij maatregelen gericht op binding en verhoging van de stay-rate.

Er blijft gezien het geringe percentage stay-rate nog veel te wensen over, er wordt onvoldoende gebruik gemaakt van het potentieel en de interesse van internationale studenten als

kennismigranten, en er is een discrepantie tussen intenties en werkelijkheid betreffende binding en stay-rates van internationale studenten.

Zowel nationaal beleid, lokaal beleid van steden en regio's, beroepsorganisaties als instellingen van hoger onderwijs en afstemming van hun beleid is essentieel. In het bijzonder regionale en stedelijke concentraties van (internationale) kennis en economie zijn een belangrijke factor in de relatie internationale studenten - kennismigranten.

'Allignment' en 'matchmaking' tussen lokale industrie en hoger onderwijs zijn belangrijke factoren om vraag en aanbod op elkaar af te stemmen. Het ontwikkelen van een 'entrepreneurial culture' en 'business incubators' zijn daarvan voorbeelden. Daarbij moet wel rekening worden gehouden met de 'absorbative capacity' van de lokale industrie. Is er wel een goede match tussen vraag en aanbod mogelijk. Deze opmerkingen zijn relevant in een analyse van de stay-rate van internationale studenten. De stay-rate cijfers van deze laatste groep (25-30%) zijn minder dan de helft van die van lokale afgestudeerden. Tevens lijkt er onvoldoende sprake van binding tussen de studie van de internationale student en de vraag vanuit het lokale en regionale beroepenveld. Een goed voorbeeld ter illustratie hiervan is de veronderstelling die men aan Technische Universiteiten heeft dat iedere afgestudeerde ingenieur wel werk zal vinden, immers men is gewend dat werkgevers studenten vaak al voor hun afstuderen aanwerven. Het International Student Barometer onderzoek van i-graduate heeft echter laten zien dat internationale studenten met gewilde technische studies nog steeds problemen ondervonden bij het zoeken naar werk, niet omdat ze niet over de juiste kwalificaties beschikten, maar omdat ze niet wisten hoe, waar en op welke wijze ze deze kwalificaties onder de aandacht van werkgevers moesten brengen. Sollicitatietips, zoals simpelweg het aantal pagina's dat een CV moet omvatten en welke vaardigheden werkgevers het meeste waarderen, is voor iemand uit een andere cultuur vaak moeizaam te begrijpen en kan zelfs de arbeidsmarktkansen van de meest briljante ingenieur teniet doen.

Onderzoeken in diverse landen komen tot de conclusie dat persoonlijke omstandigheden (in het bijzonder het hebben van een relatie) en arbeidsomstandigheden (het hebben van een baan) de belangrijkste motieven zijn voor internationale studenten om na afloop van hun studie te blijven. Dus de stay-rate kan worden verhoogd door sterkere integratie en/of door vergroting van de kansen op de arbeidsmarkt.

Tegelijkertijd komt uit veel onderzoek naar voren dat integratie en arbeidsmarktperspectieven (tijdens en na afloop van hun studie) de grootste obstakels zijn die internationale studenten ondervinden tijdens hun studie.

Maatregelen ter verhoging van de stay-rate zouden zich om die redenen met name moeten richten op meer integratie van de internationale student en op een betere voorbereiding op en aansluiting met de arbeidsmarkt. Met name voor landen met kleine taalgebieden die inzetten op het verzorgen van Engelstalig onderwijs en waar de incentives voor de internationale student om zich de nationale taal en cultuur eigen te maken beperkt zijn, ligt hier een uitdaging. Voor Nederland, als ook voor Denemarken, Zweden en Finland is dat het geval.

Daarnaast is het daadwerkelijk realiseren van een 'international classroom', het actief bij elkaar brengen van internationale en lokale studenten een belangrijke manier om integratie te bevorderen. Taal- en cultuurtrainingen, sollicitatieworkshops, buddy-netwerken, gezamelijke sportactiviteiten en sociale activiteiten zoals uitstapjes en samen plaatsnemen in een studentenvereniging, dragen allemaal bij aan integratie. Ondanks dat dit soort initiatieven misschien kleinschalig lijken, ze zijn het startpunt van verandering aangezien daadwerkelijke integratie begint daar waar mensen elkaar ontmoeten. Het bevorderen van de ontwikkeling van meer selectieve internationale opleidingen,

gericht op een combinatie van kwaliteit en diversiteit, kan bevorderend zijn voor een betere integratie.

Bovendien blijft dan nog het punt van de aansluiting op de lokale arbeidsmarkt een belangrijk issue. Onderzoek laat zien dat internationale studenten een sterke behoefte hebben aan informatie over hoe te solliciteren in hun nieuwe studieland.

Zinvol lijkt het dan ook om bij oplossingen te denken aan een combinatie van integratiebevordering en kennis van en over de arbeidsmarkt: samenwerking tussen overheden, instellingen van hoger onderwijs en bedrijfsleven bij het oplossen van obstakels en bevorderen van kennis en informatie.

Informatie over hoe men werk vindt en inzicht in hoe er geworven wordt in een bepaald land bepalen in hoge mate het succes van internationale studenten bij hun zoektocht naar een baan in hun 'nieuwe' thuisland. Inzicht in sollicitatiemethoden gecombineerd met werkgevers die openstaan voor internationaal talent zal een winnende combinatie vormen in de *"war on talent"* die zich in de nabije toekomst aan zal dienen.

De analyses van de vier landen laten zien dat er weliswaar een erkenning is van de noodzaak om de mismatch tussen vraag vanuit het beroepenveld naar hoogopgeleide mensen en het lokale aanbod op te lossen middels het aantrekken van internationale studenten en kennismigranten. Maar dat er vanwege de huidige hoge werkloosheid onder jongeren, ook die met een hoge opleiding en de weerstand tegen verdere immigratie, veelal sprake is van een gebrek aan besluitvaardigheid.

Op lokaal niveau, in afstemming tussen overheden, bedrijfsleven en instellingen van hoger onderwijs vinden meer concrete initiatieven plaats dan landelijk. Hoewel het moeilijk spreken is van best practices, omdat veel van dergelijke initiatieven nog in de ontwikkel- of startfase verkeren, lijken initiatieven die zich richten op bevordering van integratie van de internationale student en voorbereiding op de arbeidsmarkt, liefst in combinatie, het meest perspectief te bieden.

Daarbij kan gedacht worden aan informatie over sollicitatiemethoden, studiebezoeken en stages bij potentiële bedrijven, en goede informatievoorziening over werkgelegenheidsperspectieven tijdens en voorafgaande aan de studie in Nederland.

Een gericht beurzenbeleid voor buitenlandse studenten, als in Denemarken, kan ook bijdragen. Het lump sum verdelen van de gelden voor kennisbeurzen zonder harde doelstelling onder instellingen van hoger onderwijs in Nederland lijkt, als er naar de cijfers van studiekeuzes van buitenlandse studenten wordt gekeken, voor Nederland negatief uit te pakken in vergelijking tot de andere landen, met name Denemarken, Finland en Duitsland. Zweden heroverweegt om deze reden ook zijn beurzenbeleid.

Referenties

Beelen, Jos. (2007). *Implementing Internationalisation at Home*. EAIE Professional Development Series for International Educators. Volume 2. Amsterdam. EAIE.

Brandenburg, Uwe; McCoshan, Andrew; Bischof, Lukas; Kreft, Anne; Storost, Ulrike; Leichsenring, Hannah; Neuss, Frederic; Morzick, Britta; Noe Sabine. (2013). *Franchising, Validation and Branch Campuses in the EU: mapping provision, regulation and quality assurance.* A report under supervision of CHE-Consult, Implementing Framework Service Contract EAC 02/2010 (lot 3) And Specific Contract EAC/2012/0152. Bertelsmann Stiftung, Brussels. Forthcoming, not public

Choudaha, R., Orosz, K., & Chang, L. (2012). *Not all international students are the same: Understanding segments, mapping behaviour*. World Education News & Reviews. Retrieved from http://www.wes.org/ewenr/12aug/feature.htm

De Wit, Hans. (2012). Student Mobility between Europe and the Rest of the World: Trends, Issues and Challenges. In A. Curaj et al. (eds.), *European Higher Education at the Crossroads: Between the Bologna Process and National Reforms.* Pp. 431-439. Springer Science+Business Media, Dordrecht 2012.

De Wit, Hans, en Beelen, Jos. (2011). *Wereldwijs. Internationalisering, een noodzaak voor het beroepsonderwijs in een mondiale kenniseconomie.* Agentschap Nl. Den Haag.

De Wit, Hans, Ferencz, Irina, and Rumbley, Laura. (2012). International Student Mobility. In *Perspectives: Policy and Practice in Higher Education*. Pp. 1-7.

Hawthorne, Lesley. (2008). *The impact of economic selection policy on labour market outcomes for degree-qualified migrants in Canada and Australia*. Ottawa, Canada: Institute for Research Policy.

Hawthorne, Lesley. (2010). How valuable is "Two-Step Migration"? Labour market outcomes for international student migrants to Australia (Special Edition). *Asia Pacific Migration Journal*, 19 (1), Pp. 5-36.

Hawthorne, Lesley. (2012). Designer Immigrants? International Students and Two-Step Migration. In Darla K. Deardorff, Hans de Wit, John D. Heyl and Tony Adams (Eds.), *The SAGE Handbook of International Education. Pp. 417-435. Sage*, Los Angeles.

International Student Barometer (ISB), entry wave academic year 2011/12 (2012), i-graduate, UK, niet openbaar beschikbaar.

New York Times. (2012). *Mismatch between jobs and graduate. New York Times, 8 December 2012*

Nuffic. (2012). *Mobiliteit in Beeld.* Nuffic, Den Haag.

OECD. (2012). *Education at a Glance 2012*. Paris, OECD.

Sykes, Brooke. *(2012). Mobile Talent? The staying intentions of international students in five EU countries. Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration. Berlin.*

Overmars, Hendriks-Cinque. (2012) INDIAC, Ministerie BZK, *Immigratie van internationale studenten naar Nederland.* Den Haag.

Van Winden, Willem. (2013). *City University Cooperation to the Next Level. A Baseline study for the EUniverCities Network.* Rotterdam, Urbaniq.